

Pengaruh Imbalan terhadap Keadilan Organisasi pada Guru Tetap Yayasan Karya Andalas Palembang

Hanipa Indah ^{a*}, Muhamad Uyun ^b, Budiman ^c

^{a,b,c}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

*Corresponding author: hanifaindah96@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Adapun jumlah populasi adalah 32 orang Guru Tetap Yayasan Karya Andalas dan sampel yang diambil pada penelitian ini adalah guru tetap yayasan Karya Andalas yang berjumlah 30 orang. Hasil analisis diperoleh bahwa besaran koefisien pengaruh antara variabel imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang adalah 0,573 dengan signifikansi 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dikarenakan $p < 0,05$ maka hal ini berarti ada pengaruh imbalan terhadap keadilan organisasi. $r = 0,573$ menunjukkan bahwa ada pengaruh imbalan terhadap keadilan organisasi, $R^2 = 0,328$ menunjukkan bahwa variabel imbalan memberikan kontribusi terhadap keadilan organisasi sebesar 32,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci

Imbalan; Keadilan Organisasi; Yayasan Karya Andalas

Abstract

This research aims to determine whether there is an effect of reward for organizational justice on the permanent teacher of the Palembang Andalas Karya foundation. This research is quantitative research with simple regression analysis. The total population is 32 permanent teachers of the Andalas Karya Foundation and the samples taken in this study are permanent teachers of the Andalas Karya Foundation, which number 30 people. The analysis results obtained that the magnitude of the effect coefficient between the variable rewards for organizational justice on the permanent teacher of the Palembang Andalas Karya foundation is 0.573 with a significance of 0.001. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. This is because $p < 0.05$, this means that there is an effect of rewards for organizational justice. $r = 0.573$ shows that there is an effect of rewards on organizational justice, $R^2 = 0.328$ shows that the reward variable contributes to organizational justice by 32.8% and the rest is influenced by other factors or other variables not discussed in this study.

Keywords

Reward; Organizational Justice; Palembang Andalas Karya foundation

Pendahuluan

Kemajuan sebuah bangsa ditentukan oleh kemampuan para pendidikannya untuk mengubah karakter generasi penerusnya ke depan. Guru merupakan lentera negeri, yang mengajarkan kepada anak-anak generasi penerus bangsa ilmu yang dimilikinya, Guru adalah seseorang yang menghabiskan setiap detik hidupnya untuk membagi ilmu kepada kita yang tak pernah tahu akan luasnya dunia, dalamnya lautan dan banyaknya pengetahuan. Guru adalah seseorang yang tidak hanya mengajarkan ilmu kepada kita, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keagamaan, kebangsaan, dan budi pekerti yang luhur bagi anak didiknya secara tulus dan ikhlas (Muqorrobin, 2016).

Dalam pandangan Islam, menuntut ilmu merupakan sebuah kewajiban bagi setiap muslim (H.R Bukhori). Syaikh Muhammad Shalih al-Utsaimin rahimahullah dalam Kitabul 'Ilmi menjelaskan bahwa seorang penuntut ilmu hendaknya memiliki guru dan tidak membiarkan dirinya belajar sendiri tanpa bimbingan. Bagi seorang guru, menjadi teladan yang baik bagi anak didiknya adalah mutlak dan tidak bisa ditinggalkan karena itulah jalan satu-satunya untuk menciptakan anak didik yang unggul dan handal. Memang masa depan anak didik tergantung di pundak mereka masing-masing, namun sebagai guru merupakan kunci pembuka pintu ke masa depan, sebagai lentera yang menerangi jalan ke masa depan, adalah tongkat yang akan menuntun pada setiap titian menuju masa depan, dan lautan kasih sayang berlabuh dan berlayarnya perahu-perahu menuju dermaga keberhasilan (Asyirin, 2010).

Menurut data KEMENDIKBUD jumlah guru di seluruh Indonesia pada tahun 2018 sebanyak 2.718.861 orang. Profesi Guru berada dibawah naungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia yang merupakan salah satu Organisasi di Indonesia. Guru juga terbagi-bagi sebutan atau pangkatnya, selain guru tetap yayasan (GTY), guru tidak tetap atau honorer ada juga guru PNS (Pegawai Negeri Sipil). Ketiganya berada dalam atap yang sama yakni Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia(Kemendikbud.com).

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi, profesional, sosial dan kepribadian, memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan(Kemendikbud.com).

Keadilan organisasi (organizational justice) adalah istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan di tempat kerja yang berfokus bagaimana para pekerja menyimpulkan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam

pekerjaannya dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian mempengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Khatri dkk, 1999).

Untuk mengetahui seperti apa persepsi guru tentang keadilan organisasi peneliti menggunakan teori Gibson (2002) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya. Keadilan dapat diukur melalui tiga aspek, yaitu proses atau kebijakan formal yang dengannya output dialokasikan (keadilan prosedural), perlakuan antar perseorangan yang mereka terima dari pembuat keputusan organisasi (keadilan interaksional), dan hasil atau output yang mereka dapat dari organisasi (keadilan distributif). Salah satu aspek dalam keadilan organisasi adalah keadilan distributif yaitu hasil yang mereka dapat yang mana hal tersebut salah satunya dapat berupa imbalan (Deutsch, 1975).

Namun terdapat sisi ironi dalam profesi guru di Indonesia, yakni penghargaan terhadap profesi guru yang masih rendah terbukti dengan tidak meratanya kesejahteraan guru. Menurut pemikiran sekarang ini, bahwa semua orang termasuk pemerintah belum menyadari dan mempunyai komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan dan mutu guru. Misalnya, dengan adanya diferensiasi guru oleh pemerintah. Ada guru PNS, guru honorer daerah, dan guru swasta. Perbedaan ini berimplikasi pada tingkat kesejahteraan guru yang intervalnya cukup jauh. Selain itu, untuk naik jabatan dan

mengembangkan karir dipersulit dengan tuntutan yang adakalanya diada-adakan, semua kesalahan pendidikan ditimpakan pada guru dan guru tidak pernah diperlakukan sebagai profesional dalam bidangnya, melainkan ibarat pegawai biasa (Supriadi, 1999).

Secara formal, status guru di dalam masyarakat dan budaya Indonesia masih menempati tempat yang terhormat, namun secara material profesi guru mengalami kemerosotan yang menghawatirkan. Di mana-mana hampir di seluruh Indonesia penghargaan material terhadap guru sangat minim, bahkan sebagian besar guru berada di bawah garis kemiskinan (Tilaar, 2002).

Tingkat kesejahteraan merupakan faktor penentu yang amat penting bagi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Dedi Supriadi, dari beberapa studi internasional mengenai mutu pendidikan di berbagai Negara dilaporkan bahwa negara-negara yang memberikan perhatian khusus pada gaji dan peningkatan kesejahteraan guru lebih baik mutu pendidikannya.

Kesejahteraan adalah hal penting bagi guru, sebab dengan kesejahteraan yang memadai dapat diharapkan banyak pada guru dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajarnya. Motivasi guru adalah faktor yang sangat penting dalam kinerja guru. Motivasi itu berkaitan dengan kesejahteraan, kondisi kerja, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan pelayanan tambahan terhadap guru. Dan salah satu penentu prestasi kerja guru adalah besar kecilnya imbalan. Makin tinggi imbalan, makin tinggi kesungguhan, komitmen, dan produktivitas kerja serta makin kecil tindakan indisipliner (Supriadi, 1999).

Kemudian yang menjadi persoalannya sekarang, perlakuan antar guru yang memiliki status berbeda di tempat kerja. Berdasarkan wawancara beberapa guru tetap yayasan yang pada 10 Mei 2018 pukul 09.30-10.15 dikatan

Menurut RS “kadang meskipun kita sudah guru tetap, tapi kalo dengan guru PNS tuh masih sering di minta bantuan, kasarnya disuruh-suruh yang bukan kerjaan kita” fenomena tersebut menimbulkan banyak pertanyaan mengenai letak keadilan organisasi.

Menurut EN “di sini sering menerima guru baru, dan setiap guru yang baru masuk harus berorientasi dengan guru lain, kalau soal perlakuan, semua guru diperlakukan sama oleh kepala sekolah, ya urusan pergaulan tergantung bagaimana guru baru itu mengakrabkan diri ke kita, guru lama disini”

Menurut TH “kalau di sekolah ini misalnya akan ada kenaikan jabatan atau promosi, maka infrmasinya cepat tersampaikan, cuma prosedur nya agak repot apalagi jaman sekarang semua serba online, jadi guru yang sudah senior mengalami sedikit kesulitan untuk mengikuti prosedur”

Menurut AF “kami guru ini sering dijanjikan beberapa program yang bisa mensejahterakan guru terutama dari segi finansial, ada beberapa program pemerintah yang terlaksana, nah info dari dinas itu selalu sampai ke kita, kemudian kita diberitahu, lalu diberi persyaratan untuk mengikutinya, mulai dari administrasi sampai tes tertulis, prosedurnya kalau dilihat-lihat cukup panjang dan rumit, tapi kalau persyaratannya terpenuhi, kita ikuti saja

prosedurnya dengan baik dan benar sampai selesai dan hasilnya keluar.”

Menurut HO “kalau soal imbalan, ada kenaikan sedikit demi sedikit, tetapi tetap dibawah UMK Palembang, itulah guru lain mengharapkan sertifikasi dan dengan giat kami memenuhi syarat sertifikasi, kalau gak begitu ya gaji kita segitu-segitu aja”

Menurut RH “untuk gaji setiap bulan yang saya terima, kalau mau jujur belum puas, karena masih jauh dibawah UMR, tetapi tetap harus disyukuri supaya rasa tidak puas tadi bisa diminimalisir, kalo sabar juga insyaAllah disini gajinya bisa naik, walaupun agak lama.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa guru merasa terdapat perbedaan perlakuan antar guru dan pegawai, juga prosedur kenaikan jabatan yang sistemnya semakin maju serta imbalan yang masih dibawah UMK Palembang meski telah terjadi kenaikan gaji beberapa kali.

Imbalan merupakan pemberian kepada pegawai atau sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Imbalan ekonomi biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain. Moekijat menyatakan bahwa imbalan jasa merupakan balas jasa kepada pegawai karena yang bersangkutan telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Davis & Weither, 1996). Imbalan jasa diberikan karena partisipasi pekerja kepada organisasi yang mencakup gaji, upah, perumahan dinas, fasilitas kendaraan, pakaian kerja, tunjangan makan, tunjangan rumah dinas, dan

tunjangan lainnya. organisasi harus mampu memberikan karyawan-karyawannya suatu alasan yang kuat mengapa mereka selayaknya setia dan committed. Ada beberapa hal utama yang patut dimiliki oleh sebuah organisasi agar karyawan betah berada dalam suatu organisasi salah satunya ialah imbal jasa yang memadai. Inilah faktor utama mengapa orang mau bekerja. Berdasarkan Penelitian keadilan distributif dalam organisasi saat ini memfokuskan terutama pada persepsi seseorang terhadap adil tidaknya outcome (hasil) yang mereka terima, yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi (Cropanzano & Greenberg dalam Lee, 1999).

Adapun fenomena di tempat penelitian menyatakan bahwa guru tetap diharuskan untuk selalu datang meski ada jam mengajar ataupun tidak, dan diberi gaji pokok per bulan, meskipun guru tetap menerima gaji pokok setiap bulannya namun imbalan tersebut masih terhitung dibawah UMK Palembang. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 10 mei 2018, salah satu guru tetap mengatakan

Menurut KW “meskipun kita sudah ada gaji pokok per bulan, tetapi masih dibawah UMK dan kalau kita tidak masuk sehari, ada potongannya”

Menurut CR “imbalan yang kita dapat setiap bulan masih dibawah UMK, Cuma yaa kalo ditanya puas atau tidak ya bersyukur aja, mudah-mudahan ditambah sama Allah”.

Menurut RK “memang mungkin orang ada yang tahu ada yang tidak bahwa gaji guru ini tidak terlalu besar seperti gaji pegawai

lain, tapi kita tetap bertahan salah satunya demi melahirkan generasi penerus bangsa yang berilmu dan berakhlak”

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat sebagai tenaga pendidik. Lebih lanjut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tersebut mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta pendidikan profesi. Diharapkan guru sebagai tenaga profesional dapat berfungsi meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran serta meningkatkan mutu pendidikan nasional (UU Guru dan Dosen, 2005).

Sertifikasi guru merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu dan kesejahteraan guru, serta berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran. Dengan terlaksananya sertifikasi guru, diharapkan akan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Pelaksanaan sertifikasi guru telah ditunggu-tunggu oleh para guru, dan menjadi topik pembicaraan utama setelah rencana pelaksanaan tahun 2006 tidak dilaksanakan karena peraturan pemerintah sebagai landasan hukum belum ditetapkan. Dengan diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan, dan Peraturan Mendiknas Nomor 40 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan Melalui Jalur Pendidikan, maka sertifikasi guru sudah mempunyai landasan hukum untuk segera dilaksanakan secara

bertahap dimulai pada tahun 2007(UU Guru dan Dosen, 2005).

Akan tetapi dalam kenyataannya, pelaksanaan sertifikasi guru terdapat banyak permasalahan mulai dari proses pendataan, pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), hingga pembayaran tunjangan profesi. Permasalahan tersebut belum termasuk kritik tentang belum adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas (Muslich, 2007).

Muqorobin dalam majalah PGRI mengungkapkan bahwa ada beberapa masalah yang terjadi di sekolah terkait dengan guru, seperti anak-anak di kelas diremehkan dimana guru tidak memiliki kewajiban dan ruh sebagai pendidik yang patut untuk diteladani oleh muridnya. Masalah berikutnya kelas sering ditinggal atau terlambat masuk pada jam pelajaran, sehingga siswa jadi berantakan dan tidak disiplin dan tidak terlayani hak untuk belajar dengan baik. Masalah itu tidak saja menghambat kemajuan pendidikan tetapi juga semakin menjauhkan respek dan sebutan guru sebagai “pahlawan tanpa tanda jasa”. Tidak dipungkiri salah satu faktor penyebab timbulnya masalah-masalah diatas disebabkan karena imbalan guru yang belum terealisasi dengan adil dan nyata (Muqorobin, 2016).

Niat baik pemerintah terhadap semua guru seperti pemberlakuan persyaratan profesionalitas guru dengan mengharuskan sertifikasi kepada semua guru untuk mendapatkan tunjangan profesi pun terkesan menyulitkan bagi guru. Meskipun tugas, gaji, dan jaminan masa tugas berbeda

tetapi tujuan dan sebutan untuk profesi mereka sama(infogurupost.com).

Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan dan sebagaimana yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang imbalan dengan keadilan organisasi pada guru tetap yayasan.

Metode

Partisipan

Menurut Azwar (2016), sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Sampel pada penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling.

Dalam hal ini, penentuan jumlah sampel dalam penelitian dilakukan berdasarkan Tabel Isac dan Michael, dari jumlah populasi sebanyak 32 guru tetap yayasan Karya Andalas yang menjadi sampel penelitian adalah 30 guru tetap.

Prosedur dan Desain

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah peneltian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika (Azwar, 2016). Dipilihnya jenis penelitian ini karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang terjadi variabel X yaitu imbalan dengan variabel Y yaitu Keadilan Organisasi, yang mana penelitian dilakukan pada guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang.

Alat Ukur

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan skala. Adapun skala yang digunakan yaitu skala likert. Bentuk skala dalam penelitian ini berupa pernyataan dengan empat alternatif bentuk jawaban yang harus dipilih oleh responden. Alternatif jawaban yang disediakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Skala Imbalan. Skala ini dibuat oleh peneliti berdasarkan faktor-faktor dari imbalan menurut Ruky.

Skala Keadilan Organisasi dibuat berdasarkan teori Tyler yang membagi aspek keadilan organisasi menjadi keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Metode analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh imbalan dengan keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang.

Dalam melakukan pengujian (uji coba) instrumen ukur psikologis. Terdapat dua tahapan pengujian data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua tahap pengujian instrumen ini saling melengkapi satu sama lain.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Corrected Item Total Correlation dengan kriteria penentuan item skala yang valid menurut Saifuddin Azwar (2010) yaitu apabila nilai koefisien korelasi item total atau $r_{ix} \geq 0,30$. Jika nilai $r_{ix} <$

0,30, maka item skala tersebut dinyatakan gugur (tidak valid).

Selanjutnya uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik Alpha Cronbach, menurut Saifuddin Azwar (2016), reliabilitas suatu item dinyatakan apabila koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang dihasilkan mendekati angka 1,00. Semakin mendekati angka 1,00 maka semakin baik.

Hasil

Dalam tingkat imbalan terhadap keadilan organisasi pada responden, menurut Saifuddin Azwar (2011) tujuan kategorisasi jenjang atau ordinal adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur.

Kategorisasi Variabel Responden Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menyusun variabel penelitian dengan jumlah 3 kategorisasi dalam menentukan norma kategorisasi setiap variabel, peneliti menggunakan penentuan norma berdasarkan norma empirik.

Berdasarkan hasil uji linieritas dengan menggunakan sig. linieriti antara imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas didapatkan nilai 15,516 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, berarti $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel linier. Dengan demikian, asumsi linieritas terpenuhi.

Berdasarkan tabel deskripsi normalitas dapat di jelaskan bahwa hasil uji normalitas terhadap variabel imbalan memiliki nilai

signifikansi sebesar 0,200. Berdasarkan data tersebut $p = 0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data variabel imbalan berdistribusi normal.

Selanjutnya hasil uji normalitas terhadap variabel keadilan organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200. Berdasarkan data tersebut $p = 0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data variabel keadilan organisasi berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji liniertias adalah untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak sebagai salah satu syarat pengajuan asumsi sebelum tahapan uji analisis statistik untuk pembuktian uji hipotesis. Tujuan dari uji linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas ini dilakukan pada kedua variabel dengan menggunakan sig. linieriti kaidah uji yang digunakan adalah “jika $p < 0,05$ maka hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y) dinyatakan linier. Sebaliknya, jika $p > 0,05$, maka hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y) dinyatakan tidak linier” (Andi, 2012).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel X (imbalan) terhadap variabel Y (keadilan organisasi). Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana (simple regression) dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.00 for windows. Hasil uji hipotesis antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.

Kategorisasi Skala Imbalan

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \leq 158$	Rendah	7	23,3%
$158 < X \leq 173$	Sedang	19	63,33%
$173 < X$	Tinggi	4	13,33%
Total		30	100%

Tabel 2.

Kategorisasi Skala Keadilan Organisasi

Skor	Kategori si	N	%
$X \leq 160$	Rendah	3	10%
$160 < X \leq 185$	Sedang	22	73,33%
$185 < X$	Tinggi	5	16,66%
Total		30	100%

Tabel 3.

Deskripsi Hasil Uji Normalitas

Variabel	One-Sample Kolmogorov -Smirnov Test	Keterangan
Imbalan	0,200	Normal
Keadilan Organisasi	0,200	Normal

Tabel 4.

Deskripsi hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig (p)	Ket.
Imbalan terhadap Keadilan Organisasi	15,51 6	0,002	Linier

Tabel 5.
Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	R Square	Sig. (p)	Ket.
Imbalan >=< keadilan organisasi	0,573	0,328	0,001	Sign .

Diskusi

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel imbalan terhadap keadilan organisasi sebesar 0,573 dengan signifikansi 0,001 dimana $p = < 0,05$ maka hasil ini berarti menunjukkan imbalan memiliki pengaruh yang signifikan dengan keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas. Sedangkan kontribusi imbalan terhadap keadilan organisasi sebesar 32,8% sedangkan 68,2% lainnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak di ungkap dalam penelitian ini.

Penelitian ini mencoba menghubungkan imbalan sebagai salah satu peran dalam pandangan seseorang tentang adil tidaknya organisasi memperlakukan mereka. Imbalan menjadi sesuatu yang penting untuk membuat seorang karyawan merasa puas dalam pekerjaannya. Sebagaimana menurut Harder mengemukakan bahwa imbalan jasa merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam perusahaan, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus betul-betul mempertimbangkan masalah imbalan karyawannya. Apabila karyawan menerima imbalan rendah maka tidak ada kemauan untuk bekerja keras, hal ini disebabkan karena imbalan terutama gaji termasuk dalam alat untuk memenuhi kebutuhan dasar, sejalan dengan teori Frederick Herzberg tentang faktor dissatisfier atau ketidakpuasan imbalan jasa

akan membuat pekerja merasa kecewa dan akan banyak menimbulkan masalah (Ruky, 2001).

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Van den Bos dkk (1997) menjelaskan bahwa bila pembagian yang diperoleh telah memberikan kepuasan yang tinggi hal ini akan menilai prosedurnya sebagai hal yang adil. Sebaliknya, orang yang kecewa karena suatu distribusi, maka mungkin ia menilai bahwa prosedurnya tidak adil. Seperti dalam memberikian penilaian, kepuasan ini akan lebih mudah dirasakan dan dideteksi bila ada perbandingan seperti dijelaskan dalam teori ekuitas dan deprivasi relatif. Hal ini sejalan dengan penelitian keadilan distributif dalam organisasi yang memfokuskan terutama pada persepsi seseorang terhadap adil tidaknya outcome (hasil) yang mereka terima, yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir dari proses alokasi (Cropanzano dan Greenberg, dalam Lee, 1999). Artinya jika seorang karyawan telah merasakan kepuasan dengan imbalan yang diterimanya maka semakin baik persepsinya mengenai keadilan pada organisasi tempat ia bekerja.

Menurut Greenberg, mendeskripsikan keadilan organisasi sebagai persepsi bawahan mengenai keadilan perlakuan yang diterimanya dari seluruh elemen organisasi (Wiyono, 2009). Pendapat ini diperkuat oleh Saresheke (2012) yang menjelaskan bahwa keadilan organisasi sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi.

Menurut hasil penelitian ini guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang

sebenarnya telah berada pada situasi yang dapat dikatakan memiliki imbalan yang cukup baik hal ini dilihat dari sebagian besar guru memiliki imbalan yang sedang sebanyak 22 guru atau 73,3%. Adapun sebagian besar guru memiliki persepsi keadilan organisasi dalam kategori sedang sebanyak 19 guru atau 63,3%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai imbalanterhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan Karya Andalas Palembang.

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas mengenai imbalan terhadap keadilan organisasi pada guru tetap yayasan untuk memperhatikan waktu pada saat hendak melakukan pengambilan data agar memilih waktu yang luang bagi subjek agar subjek bisa lebih siap untuk mengisi skala yang diberikan dan tidak mengganggu jam istirahat guru, agar sekiranya melakukan penelitian pada saat siwa sedang class meeting atau semacamnya dimana kondisi siswa disekolah tidak sedang melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga memiliki waktu yang cukup luang supaya pengambilan data lebih efektif. Juga untuk menambah jumlah subjek penelitian agar data lebih akurat.

Referensi

Abdul, G., Tang Koew, Azizah Ismail. (2007). *Keadilan Organisasi Kepercayaan dan Altruisme*, Jurnal Pendidikan, Jilid 22, Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan, Universiti Sains Malaysia.

- Alhamdu. (2016). *Analisis Statistik Dengan Program SPSS*. Palembang: Noerfikri Offset
- Apolinario, Marcal Maia do Rego. (2014). *Pengaruh Imbalan, Motivasi dan KepuasanKerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, ISSN: 2337-3067, Universitas Udayana.
- Arifin, Rois, Amrullah dkk. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*, Malang: Empat dua.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Kelima. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Edisi 2.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alvabeta.
- Chaplin, J. P. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2003). *Perilaku dalam Organisasi : Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Deutsch, M. (1975). Equity, Equality and Need : What Determines Which Values Will be Used as the Basis of Distributive Justice ? *Journal of Applied Psychology Issues*.
- Donnelly. Gibson and Ivancevich. (1990). *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses) Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Faturrochman, 2002, *Keadilan Perspektif Psikologi*. Yogyakarta: Unit Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada dan Pustaka Pelajar.
- Greenberg, (1990). *Organizational justice*, Journal of manajemen. 16(2)
- Hani, H. (2000). *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*,. Edisi II,

- Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hasan, I. (2002). *Pokok – Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ivancevich J. M Konpaske dan Matteson. (2008). *Perilaku dan MANajemen Organisasi*. Edisi 7 jilid 1. Penerbit erlangga.
- Kristanto, H. (2015). *Keadilan Organisasional Komitmen Organisasional dan Kienerja Karyawan*, Vol 17 no 1, Program Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra.
- Moekijat. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Moorman. (1991). *Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perception influence employee citizenship*. Journal of Applied Psychology. 76 (6).
- Robbins, S. (2013). *Judge Timothy, Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba empat.
- Rosidah, A. (2013). *Pengaruh Keadilan Organisasi dengan Mediasi Strategi Koping terhadap Burnout pada Pekerja Sosial Dinas Sosial*, Jurnal Pendidikan, Vol.5, Fakultas Ilmu Pendidikan, STKIP Muhammadiyah Pringsewu Lampung.
- Ruky, A. S. (2001). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, S. (2003). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem*, Jakarta: Buku kedokteran EGC.
- Siregar, S. (2013). *Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2013). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. (2004). *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Supriadi, D. (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Suryana, P. (2009). *Hubungan kausalitas antara keadilan organisasional, kepuasan kerja, & komitmen organisasional*. Trikonomika, 8(2).
- Tilaar A.R. (2002). *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana.